

有期雇用

労政審が有期労働契約のあり方について建議

TOPICS

1

厚生労働省の労働政策審議会（会長

Ⅱ諏訪康雄・法政大学院政策創造

研究科教授）は二〇一一年一月二十六

日、小宮山洋子・厚生労働相に対し、

有期労働契約のあり方について建議し

た。有期労働契約の適正な利用のため

のルールを明確化していく必要性が高

まっていることを受け、労働条件分科

会（分科会長Ⅱ岩村正彦・東京大学大

学院法学政治学研究科教授）で二〇一

〇年一〇月以降、一七回にわたり検討

を行ってきた結果報告に基づいている。

報告は、有期労働契約の長期にわた

る反復・継続への対応として、「有期勞

働契約が五年を超えて反復更新された

場合には、労働者の申し出により期間

の定めのない労働契約に転換させる仕

組みを導入することが適当」とした。

五年反復更新で無期契約に転換へ

労働市場で非正規労働者の割合が増

大するなか、有期労働契約の利用に係

る明確なルールがないことに起因する

問題として、有期契約労働者の立場か

ら、雇止めへの不安や処遇に対する不

満等が多く指摘されている。また、有

期労働契約が雇用機会の確保や業務量

変動への対応に一定の役割を果たす一

方、労働者の継続的な能力形成や処遇

改善上の問題も指摘されている。

こうしたなか、労働条件分科会の報

告では「課題に対処するには、有期勞

働契約の適正な利用のためのルールを

明確化していく必要が高まっていると

考えられる」と指摘。そのうえで、①

有期労働契約の長期にわたる反復・継

することが適当」と提起した。

ただし、「同一の労働者と使用者の間

で、一定期間において有期労働契約が

再度、締結された場合、従前の有期勞

働契約とは通算されないことになる

『クローリング期間』を定めることとし、

クローリング期間は六カ月（通算対象と

なる有期労働契約期間が、一年未満の

場合はその二分の一相当期間）とする

ことが適当」と添えた。また、「制度の

導入後に締結・更新された有期労働契

約から、利用可能期間の算定を行うこ

とが適当」とした。

なお、「制度の運用に当たり、利用可

能期間到達前の雇止め抑止策のあり方

について、労使を含め充分に検討する

ことが望まれる」とし、さらに、「この

して、期間の定めを理由とする不合理

なものと同認められるものであってはな

らないとすることが適当」とした。

入口規制等は合意に至らず

一方、報告では④有期労働契約の締

結への対応⑤契約更新の判断基準⑥一

回の契約期間の上限等⑦その他——に

ついて、労使間で意見の隔りが大き

かった事柄にも言及している。

それによると、有期労働契約を合理

的な理由がない（例外事由に該当しな

い）限り締結できないような仕組みと

することについては、「例外業務の範囲

をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機

会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講

ずべきとの結論には至らなかった」と

した。

また、有期労働契約の継続・終了に

係る予測可能性と納得性を高め、紛争

防止に資するための契約更新の判断基

準についても、「労働基準法第一五条第

一項後段の規定による明示をすること

が適当」と集約した。

同省ではこの建議を踏まえ、通常国

会で、労働契約法の改正をはじめ、所

要の措置を講じることにしている。

このうち、有期契約労働者の雇用の

安定や、有期労働契約の濫用的利用の

抑制に向けて、報告は「有期労働契約

が、同一の労働者と使用者の間で五年

（利用可能期間という）を超えて反復

更新された場合には、労働者の申し出

により、期間の定めのない労働契約に

転換させる仕組み（転換に際し、期間

の定めを除く労働条件は、別段の定め

のない限り従前と同一とする）を導入

することが適当」と提起した。

報告はまた、「いわゆる『雇止め法理』

について、より認識可能性の高いルー

ルとすることで紛争を防止するため、

その内容を制定法化し、明確化を図る

ことが適当」とした。

さらに、「有期契約労働者の公正な処

遇の実現に資するため、有期労働契約

の内容や配置の変更等の範囲を考慮

することが適当」としている。

（調査・解析部）